



**PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
DI GUGUS 2 BILAH HULU**

**Jonny Feri¹, Sakinah Ubudiyah Siregar², Iwan Purnama³, Muhmmad Ardansyah⁴,
Marlina Siregar⁵**

Universitas Labuhanbatu^{1,2,3,4,5}

e-mail: jonnyferry92@gmail.com¹, sakinah@ulb.ac.id², iwanpurnama2014@ulb.ac.id³,
ardansyah.1976@gmail.com⁴, siregarmarlina447@gmail.com⁵

Diterima: 10/04/2026; Direvisi: 22/04/2026; Diterbitkan: 06/05/2026

ABSTRAK

Peningkatan kinerja guru merupakan faktor utama dalam keberhasilan pembelajaran, namun masih menghadapi kendala seperti rendahnya inovasi dan pemanfaatan teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana iklim sekolah serta gaya kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi kinerja guru sekolah dasar yang berada di Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu. Metode yang digunakan adalah kuantitatif jenis *ex-post facto* dengan sampel 56 guru yang dipilih secara proporsional. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner, kegiatan observasi, serta pengumpulan dokumentasi. Selanjutnya, data dianalisis dengan metode regresi linear berganda menggunakan bantuan SPSS, setelah terlebih dahulu melewati pengujian validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, di mana gaya kepemimpinan menjadi faktor yang paling dominan. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 83,3% terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui terciptanya iklim sekolah yang kondusif serta kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, sehingga kedua aspek tersebut menjadi faktor utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dasar.

Kata Kunci: *Iklim Sekolah, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Guru, Sekolah Dasar, Mutu Pendidikan*

ABSTRACT

Improving teacher performance is a key factor in the success of learning, yet it still faces challenges such as low levels of innovation and limited use of technology. This study aims to examine how school climate and the leadership style of principals influence the performance of elementary school teachers in Cluster 2 Bilah Hulu, Labuhanbatu Regency. The method used is a quantitative *ex-post facto* design with a sample of 56 teachers selected proportionally. Research data were collected through questionnaires, observations, and documentation. The data were then analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS, after first passing validity, reliability, and classical assumption tests. The findings indicate that school climate and the principal's leadership style have a positive and significant effect on teacher performance, with leadership style being the most dominant factor. Simultaneously, both variables contribute 83.3% to teacher performance. Based on these results, it can be concluded that teacher performance can be improved through the creation of a conducive school climate and effective principal leadership, making these two aspects key factors in enhancing the quality of primary education.



Keywords: *School Climate, Leadership Style, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek fundamental dalam pembangunan kualitas sumber daya manusia. Melalui pendidikan, individu dibentuk menjadi pribadi yang berilmu, berakhlak, serta memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam kehidupan. Tujuan pendidikan nasional sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, berilmu, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab (Afrida, 2022). Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan guru dengan kinerja optimal sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Kinerja guru yang profesional menjadi penentu keberhasilan implementasi tujuan pendidikan di tingkat satuan pendidikan (Romadhon & Zulela, 2021).

Kinerja guru mencerminkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas profesional yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran (Janah et al., 2019; Romadhon & Zulela, 2021). Namun demikian, masih ditemukan berbagai permasalahan seperti rendahnya disiplin kerja, kurangnya inovasi pembelajaran, serta minimnya pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran (Nilasari et al., 2020). Fakta ini mencerminkan adanya kesenjangan antara tuntutan profesionalisme guru dan praktik yang berlangsung di lapangan. Salah satu faktor yang turut memengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Kepemimpinan yang efektif dapat membangun lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat kolaborasi antar guru (Pratiwi, 2024). Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang partisipatif berpotensi menurunkan semangat kerja guru (Vebriani et al., 2022). Di samping itu, iklim sekolah yang kondusif yang tercermin dari hubungan yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta lingkungan kerja yang nyaman juga berperan dalam meningkatkan kinerja guru.

Fenomena di SD Gugus 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu menunjukkan adanya fluktuasi pada iklim sekolah, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru selama periode 2023–2025. Penurunan yang terjadi pada tahun 2024 mengindikasikan kurang stabilnya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja, meskipun terjadi peningkatan kembali pada tahun 2025. Hasil observasi awal juga menunjukkan rendahnya inovasi pembelajaran, keterbatasan penggunaan teknologi, serta lemahnya inisiatif guru dalam mengembangkan materi ajar. Kondisi ini mencerminkan perlunya perhatian serius terhadap faktor organisasi sekolah yang secara langsung memengaruhi kinerja guru. Dinamika yang terjadi dari tahun ke tahun memperlihatkan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh perubahan lingkungan kerja dan pola kepemimpinan di sekolah.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah serta iklim sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Afrida, 2022; Vebriani et al., 2022; Pratiwi et al., 2024). Namun, kajian pada jenjang sekolah dasar masih relatif terbatas, terutama yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut secara simultan dalam satu model analisis. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada jenjang pendidikan menengah dan atas sehingga konteks sekolah dasar belum banyak dieksplorasi secara mendalam. Di samping itu, masih terbatas penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut secara empiris dalam konteks sekolah dasar di daerah. Keterbatasan tersebut membuka peluang bagi penelitian ini untuk memberikan kontribusi empiris yang lebih spesifik pada jenjang pendidikan dasar.

Berdasarkan hal tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks sekolah dasar, dengan fokus pada



kondisi empiris di Gugus 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini menguji kedua variabel secara simultan dalam satu model regresi pada konteks sekolah dasar di daerah, yang belum banyak dilakukan pada penelitian sebelumnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen pendidikan, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui penerapan kepemimpinan yang efektif dan penciptaan iklim sekolah yang kondusif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan oleh kepala sekolah dalam menyusun strategi kepemimpinan yang lebih adaptif dan partisipatif. Selain itu, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pemangku kebijakan pendidikan dalam meningkatkan mutu pengelolaan sekolah dasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri yang tergabung dalam Gugus 2 Kecamatan Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu yang terdiri atas SD Negeri 39, SD Negeri 23, SD Negeri 25, SD Negeri 27, dan SD Negeri 22 Bilah Hulu. Sekolah-sekolah tersebut berada dalam satu koordinasi pembinaan pendidikan dasar di bawah pengawasan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu dengan tujuan meningkatkan mutu layanan pendidikan di tingkat sekolah dasar. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex-post facto*. Populasi penelitian berjumlah 128 guru yang berasal dari 16 sekolah dasar. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh sebanyak 56 responden. Pemilihan sampel dilakukan secara proporsional dan dibatasi pada guru yang berstatus PNS.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Instrumen utama berupa kuesioner dengan skala Likert 4 poin. Variabel iklim sekolah diukur melalui 12 item yang mencakup indikator hubungan interpersonal, komunikasi, dukungan, dan lingkungan kerja. Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah diukur melalui 15 item yang meliputi visi kepemimpinan, motivasi, partisipasi, komunikasi, dan keteladanan. Variabel kinerja guru diukur menggunakan 12 butir pernyataan yang mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial melalui regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F, dengan seluruh proses analisis data dibantu menggunakan perangkat lunak SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum, kondisi lingkungan sekolah berada di wilayah pedesaan dan kawasan perkebunan dengan karakteristik masyarakat yang didominasi oleh pekerjaan sektor pertanian dan perkebunan. Kondisi tersebut menciptakan latar belakang sosial ekonomi peserta didik yang beragam dan menjadi salah satu faktor yang turut memengaruhi proses pembelajaran di sekolah. Meskipun demikian, hubungan antara sekolah, orang tua, dan masyarakat berjalan cukup baik sehingga mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang kondusif.

Dari aspek organisasi, setiap sekolah dalam gugus dipimpin oleh kepala sekolah yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan satuan pendidikan masing-masing, serta didukung oleh komite sekolah sebagai mitra dalam pelaksanaan program pendidikan. Selain itu, pengawas sekolah berperan dalam melakukan pembinaan dan evaluasi secara berkala terhadap



pelaksanaan pendidikan di gugus tersebut. Sistem koordinasi ini mendukung keterlaksanaan program pendidikan secara lebih terarah dan terpadu.

Hasil

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel iklim sekolah (X1), gaya kepemimpinan kepala sekolah (X2), dan kinerja guru (Y) dinyatakan valid. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai r hitung pada setiap butir pernyataan yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,263. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Seluruh butir pernyataan tersebut dinyatakan memenuhi kriteria dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi internal instrumen pada masing-masing variabel penelitian. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa item-item pernyataan mampu mengukur variabel secara stabil. Analisis reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil pengujiannya kemudian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

| Variabel | Reliabilitas | Nilai Cronbach's Alpha | Kesimpulan |
|--|--------------|------------------------|------------|
| Variabel X1 (Iklim Sekolah) | 0,916 | 0,600 | Reliabel |
| Variabel X2 (Gaya Kepemimpinan Sekolah) | 0,939 | 0,600 | Reliabel |
| Variabel Y (Kinerja Guru) | 0,929 | 0,600 | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, nilai Cronbach's Alpha variabel iklim sekolah sebesar 0,916, gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,939, dan kinerja guru sebesar 0,929. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,600, sehingga masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pada setiap variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan dalam proses pengumpulan data.

Uji Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data pada masing-masing variabel penelitian. Analisis ini meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Data yang dianalisis berasal dari 56 responden guru Sekolah Dasar di Gugus 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Hasil analisis statistik deskriptif tersebut disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Uji Analisis Statistik Deskriptif
 Descriptive Statistics**

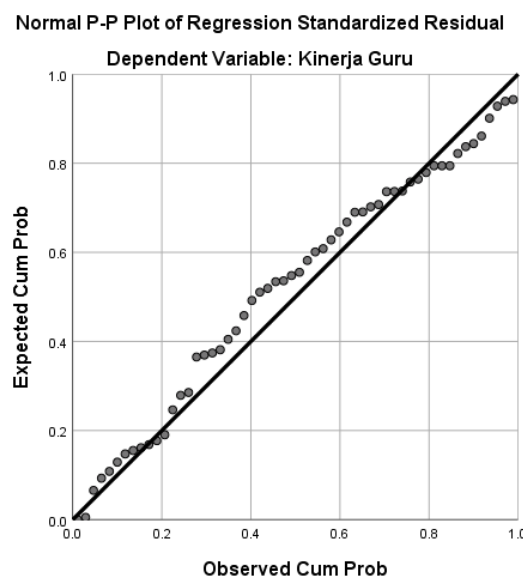
| | N | Range | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation | Variance |
|----------------------------------|----|-------|---------|---------|------|--------|----------------|----------|
| Iklm Sekolah | 56 | 30 | 90 | 120 | 6381 | 113.95 | 5.879 | 34.561 |
| Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah | 56 | 52 | 68 | 120 | 6218 | 111.04 | 10.643 | 113.271 |
| Kinerja Guru | 56 | 44 | 76 | 120 | 6140 | 109.64 | 10.003 | 100.052 |
| Valid N (listwise) | 56 | | | | | | | |

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, rata-rata skor variabel iklim sekolah (113,95), gaya kepemimpinan kepala sekolah (111,04), dan kinerja guru (109,64) menunjukkan kecenderungan nilai yang tinggi. Rentang skor minimum dan maksimum pada ketiga variabel masih berada dalam batas skala pengukuran yang ditetapkan. Standar deviasi pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa sebaran data relatif terkendali di sekitar nilai rata-rata. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi iklim sekolah, gaya kepemimpinan, dan kinerja guru secara umum berada pada kategori baik.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test terhadap 56 data responden. Variabel iklim sekolah memiliki nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200, gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,200, dan kinerja guru sebesar 0,200. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data pada ketiga variabel dinyatakan berdistribusi normal. Selain melalui uji statistik, normalitas data juga dievaluasi menggunakan grafik Normal P–P Plot of Regression Standardized Residual. Grafik ini digunakan untuk mengamati pola penyebaran residual terhadap garis diagonal. Hasil visualisasi disajikan pada Gambar 1. Pengamatan terhadap grafik dilakukan untuk memperkuat hasil uji normalitas secara statistik.



Gambar 1. Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Gambar 2 memperlihatkan bahwa titik-titik data pada grafik Normal P-P Plot tersebar di sekitar garis diagonal dan sebagian besar mengikuti arah garis tersebut. Pola penyebaran tersebut menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,103. Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara residual pada periode pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Kriteria pengambilan keputusan menyatakan bahwa apabila nilai Durbin-Watson berada pada rentang 1,5 hingga 2,5, maka model regresi tidak mengalami autokorelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,103 berada dalam rentang tersebut ($1,5 < DW < 2,5$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut terkait pengaruh iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel Coefficients, kondisi tersebut dapat dilihat melalui nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) pada masing-masing variabel independen. Variabel iklim sekolah memiliki nilai Tolerance sebesar 0,580 dan VIF sebesar 1,723, sementara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah juga menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,580 dan VIF sebesar 1,723. Berdasarkan kriteria pengujian multikolinearitas, suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas antara variabel iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak memiliki korelasi yang tinggi dan layak digunakan dalam model regresi untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, yang dapat dilihat pada tabel Coefficients, diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05. Variabel iklim sekolah memiliki nilai signifikansi sebesar 0,526, sedangkan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,400. Mengacu pada kriteria pengujian heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, karena kedua variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual dalam model regresi bersifat konstan, sehingga model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru telah memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian ini bertujuan untuk menilai signifikansi pengaruh iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil uji parsial diperoleh melalui analisis regresi linear berganda. Rekapitulasi hasil uji t disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Parsial Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|----------------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 10.597 | 11.016 | | -0.962 | 0.340 |
| Iklim Sekolah | 0.357 | 0.125 | 0.210 | 2.844 | 0.006 |
| Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah | 0.717 | 0.069 | 0.763 | 10.344 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: *Data diolah, 2026*

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 3, variabel iklim sekolah memiliki nilai t hitung sebesar 2,844 dengan tingkat signifikansi 0,006 ($< 0,05$). Sementara itu, variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,344 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terlihat lebih dominan dibandingkan iklim sekolah berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk menilai signifikansi pengaruh iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara simultan. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS, dan hasil uji F disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Simultan ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
| 1 | Regression | 4582.715 | 2 | 2291.358 | 131.982 | 0.000 ^b |
| | Residual | 920.142 | 53 | 17.361 | | |
| | Total | 5502.857 | 55 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah

Sumber: *Data diolah, 2026*

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4, diperoleh nilai F hitung sebesar 131,982 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Variabel iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terbukti memiliki pengaruh yang



signifikan secara simultan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, kedua variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja guru.

Secara lebih luas, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa iklim sekolah yang positif, seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta lingkungan kerja yang mendukung, mampu meningkatkan semangat dan motivasi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Selain itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memberikan arahan, motivasi, serta dukungan kepada guru juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu menjadi pemimpin yang efektif akan mendorong guru untuk lebih disiplin, kreatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian mengenai pengaruh iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu, kedua faktor tersebut terbukti menjadi komponen penting yang secara simultan mampu meningkatkan kualitas kinerja guru serta mendukung terciptanya proses pembelajaran yang lebih efektif dan berkualitas di lingkungan sekolah dasar.

Pembahasan

1. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD di Gugus 2 Bilah Hulu

Berdasarkan hasil analisis penelitian, diketahui bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini dibuktikan melalui uji parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,844 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,67, dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kondusif iklim sekolah yang dirasakan oleh guru, maka semakin meningkat pula kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung aktivitas pembelajaran terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja guru. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru dapat diterima baik secara empiris maupun secara statistik.

Iklim sekolah merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh seluruh warga sekolah yang tercermin dari kualitas hubungan sosial, komunikasi organisasi, serta dukungan fasilitas kerja. Lingkungan sekolah yang kondusif menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan penuh tanggung jawab. Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel iklim sekolah memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru merasakan bahwa lingkungan kerja di sekolah sudah mendukung proses pembelajaran secara optimal. Persepsi positif guru terhadap lingkungan kerjanya menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan kualitas kinerja dalam proses pembelajaran.

Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru dapat dikaitkan dengan indikator iklim sekolah yang dikemukakan oleh Sitepu dan Sulasmi (2023). Indikator tersebut meliputi hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang terbuka, budaya disiplin, dukungan terhadap kinerja guru, pengelolaan sarana prasarana, serta pengelolaan konflik yang baik. Dalam konteks penelitian ini, hubungan kerja yang harmonis antara kepala sekolah dan guru serta komunikasi yang terbuka mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dukungan terhadap kegiatan pembelajaran juga membuat guru merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Semakin baik indikator-indikator tersebut diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Temuan ini juga diperkuat oleh Hardiansyah (2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis kepala sekolah



berkontribusi langsung dalam membentuk iklim kerja guru yang positif, sehingga menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sitepu & Sulasmi (2023) yang menyatakan bahwa pengelolaan iklim sekolah yang baik mampu meningkatkan motivasi belajar siswa serta mendukung kinerja guru dalam pembelajaran. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun iklim sekolah melalui penempatan personalia yang tepat, komunikasi yang efektif, serta penyelesaian konflik secara konstruktif. Penyediaan sarana dan prasarana yang memadai juga menjadi bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Upaya tersebut secara tidak langsung berdampak pada meningkatnya semangat dan tanggung jawab guru. Dengan demikian, peran manajerial kepala sekolah dalam mengelola iklim sekolah menjadi faktor strategis dalam peningkatan kinerja guru.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian Ernati (2024) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,039 dan F hitung sebesar 54,599 dengan kontribusi sebesar 74,2%. Selain itu, Sa'adah (2025) juga menemukan bahwa faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung 12,508. Penelitian Puja Pratama (2022) turut menegaskan bahwa iklim kerja memberikan kontribusi besar terhadap efektivitas kerja guru dengan persentase mencapai 71%. Sejalan dengan itu, Suhardi (2021) menegaskan bahwa iklim organisasi yang didukung oleh efektivitas kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan kinerja guru di lingkungan sekolah. Berbagai temuan tersebut semakin memperkuat bahwa iklim sekolah yang kondusif memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja guru di SD Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu. Lingkungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta dukungan fasilitas kerja mampu meningkatkan motivasi dan profesionalitas guru. Kepala sekolah dan seluruh warga sekolah perlu menjaga serta mengembangkan iklim sekolah yang positif secara berkelanjutan. Upaya tersebut akan berdampak pada meningkatnya kualitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru. Pada akhirnya, penguatan iklim sekolah menjadi salah satu strategi kunci dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD di Gugus 2 Bilah Hulu

Berdasarkan hasil analisis penelitian, gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Gugus 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,344 dengan signifikansi 0,000, yang menegaskan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki daya pengaruh sangat kuat terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penentu dalam meningkatkan profesionalitas guru, khususnya dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kualitas kinerja guru.

Dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berperan dalam fungsi administratif, tetapi juga sebagai pembimbing profesional bagi guru. Kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang komunikatif, suportif, dan memotivasi, sehingga guru merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut



membangun komitmen kerja dan tanggung jawab guru secara lebih optimal. Guru memperoleh arahan yang jelas, kesempatan untuk berkembang, serta ruang untuk berpartisipasi dalam kegiatan sekolah. Situasi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu membentuk lingkungan kerja yang produktif.

Hasil penelitian ini dapat dikaitkan dengan indikator gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Sumarsid et al. (2024), seperti kemampuan memberikan visi, memotivasi, keterbukaan terhadap kritik, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, keteladanan sikap, dan konsistensi kebijakan. Indikator tersebut tampak nyata dalam praktik kepemimpinan di sekolah, di mana guru dilibatkan dalam berbagai kegiatan akademik dan nonakademik. Guru juga memperoleh dukungan dalam pengembangan kompetensi serta merasa memiliki peran dalam kemajuan sekolah. Implementasi indikator-indikator tersebut terbukti berkorelasi dengan peningkatan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang partisipatif dan inspiratif berdampak langsung pada kualitas kerja guru.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Helmina et al. (2023) yang menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berdampak signifikan terhadap kinerja guru melalui arahan dan motivasi kerja. Selain itu, Aprizal et al. (2024) menunjukkan kontribusi kepemimpinan sebesar 44,1% terhadap kinerja guru, yang memperlihatkan besarnya peran variabel ini. Penelitian Rokhani (2020) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Berbagai hasil penelitian tersebut memperkuat bahwa efektivitas kepemimpinan sangat menentukan kualitas kerja guru. Dalam konteks SD Gugus 2 Bilah Hulu, pengaruh tersebut terlihat dominan karena kepala sekolah menjadi pusat penggerak seluruh aktivitas sekolah. Hal ini sejalan dengan temuan Wahyuni dan Sumarno (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui penerapan praktik kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan inspiratif.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, partisipatif, dan inspiratif memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai pendorong profesionalitas guru dalam proses pembelajaran. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan dasar sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu strategi penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru serta kualitas pembelajaran di sekolah dasar.

3. Pengaruh Simultan Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD di Gugus 2 Bilah Hulu

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 131,982 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menegaskan bahwa iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Nilai ini jauh melampaui batas signifikansi, sehingga memperlihatkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian memiliki kekuatan penjelas yang sangat baik terhadap variasi kinerja guru. Temuan ini mengandung makna bahwa kinerja guru di sekolah dasar tidak berdiri sendiri sebagai hasil dari satu faktor tunggal, melainkan merupakan produk dari interaksi lingkungan kerja dan kualitas kepemimpinan. Dengan kata lain, guru bekerja dalam suatu sistem organisasi sekolah yang dipengaruhi oleh suasana kerja sekaligus arahan kepemimpinan. Kombinasi kedua faktor tersebut menciptakan kondisi yang lebih kuat dalam mendorong profesionalitas guru dibandingkan jika hanya salah satunya saja yang berfungsi dengan baik.



Secara konseptual, iklim sekolah menyediakan konteks psikologis dan sosial tempat guru menjalankan tugasnya, sedangkan kepemimpinan kepala sekolah menyediakan arah, motivasi, serta penguatan perilaku kerja. Iklim sekolah yang kondusif tercermin dari hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta ketersediaan dukungan fasilitas yang memadai bagi guru. Di sisi lain, gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam mengarahkan energi organisasi melalui visi, pembinaan, keteladanan, dan pemberdayaan guru. Ketika kedua faktor ini berjalan selaras, guru tidak hanya merasa nyaman secara emosional, tetapi juga terdorong secara profesional untuk bekerja lebih optimal. Sinergi inilah yang menjelaskan mengapa pengaruh simultan kedua variabel menjadi sangat kuat dalam meningkatkan kinerja guru.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Juniarti et al. (2020) yang menegaskan bahwa faktor organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Aji et al. (2020) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional dan iklim sekolah memengaruhi kondisi kerja guru secara signifikan. Vebriani et al. (2022) menemukan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kedisiplinan guru, yang merupakan bagian penting dari kinerja profesional. Kurniati (2022) bahkan menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara simultan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru. Kesamaan temuan ini memperkuat validitas hasil penelitian yang dilakukan di SD Gugus 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keunikan pada konteks sekolah dasar di Gugus 2 Bilah Hulu, di mana pengaruh simultan kedua variabel terlihat sangat dominan dengan nilai F yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pada konteks sekolah tersebut, faktor organisasi sekolah dan kepemimpinan memiliki peranan yang sangat sentral dalam membentuk perilaku kerja guru. Kondisi ini bisa disebabkan oleh karakteristik sekolah dasar yang sangat bergantung pada koordinasi internal, kedekatan hubungan kerja, serta peran langsung kepala sekolah dalam mengelola aktivitas pembelajaran. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa pada tingkat sekolah dasar, penerapan pendekatan manajerial yang tepat serta pembentukan iklim sekolah yang positif merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan teori Efendi dan Winarsih (2022), kinerja guru yang efektif dapat dilihat dari kemampuan dalam menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara tepat. Ketiga indikator tersebut sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan dukungan kepemimpinan yang diterima guru di sekolah. Iklim sekolah yang baik membantu guru lebih fokus dalam menyusun perangkat pembelajaran tanpa terganggu oleh konflik atau hambatan komunikasi. Kepemimpinan yang efektif membantu guru memperoleh arahan yang jelas mengenai standar pembelajaran yang harus dicapai. Kombinasi keduanya menciptakan kondisi ideal yang memungkinkan guru menjalankan tugas profesionalnya secara optimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan pendekatan yang bersifat sistemik, bukan parsial. Upaya peningkatan mutu pendidikan tidak cukup hanya dengan memperbaiki fasilitas atau memberikan pelatihan kepada guru, tetapi juga perlu dibarengi dengan penciptaan iklim sekolah yang kondusif dan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif. Sinergi antara lingkungan kerja yang positif dan kepemimpinan yang inspiratif menjadi kunci dalam mendorong profesionalitas guru. Temuan ini memberikan kontribusi penting bahwa strategi peningkatan kinerja guru di sekolah dasar harus difokuskan pada penguatan aspek organisasi sekolah secara menyeluruh.



KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja guru di SD Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu, dibandingkan dengan variabel iklim sekolah. Hal ini mengindikasikan bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam mengarahkan, memotivasi, dan meningkatkan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran. Meskipun demikian, iklim sekolah yang kondusif tetap menjadi faktor pendukung penting yang memperkuat efektivitas kerja guru melalui terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan kolaboratif. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru merupakan hasil sinergi antara kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi iklim sekolah yang baik, di mana kepemimpinan menjadi penggerak utama dalam sistem tersebut.

Berdasarkan temuan tersebut, implikasi praktis penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah perlu secara aktif menerapkan kepemimpinan partisipatif dalam bentuk pelibatan guru pada penyusunan program sekolah, seperti perencanaan pembelajaran, rapat evaluasi kinerja, serta pengambilan keputusan terkait kegiatan sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga perlu membangun komunikasi rutin melalui forum formal maupun informal untuk memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) guru terhadap sekolah. Dalam konteks iklim sekolah, pihak sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, misalnya dengan memperbaiki sistem penghargaan kinerja guru, memperjelas pembagian tugas, serta menyediakan ruang kerja yang mendukung aktivitas pembelajaran. Guru juga diharapkan tidak hanya menjadi pelaksana pembelajaran, tetapi turut aktif dalam inovasi pembelajaran dan pengembangan perangkat ajar.

Ke depan, penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain yang lebih kompleks, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kompetensi profesional guru, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Dari sisi metode, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) agar tidak hanya mengukur hubungan kuantitatif, tetapi juga menggali secara kualitatif dinamika kepemimpinan dan iklim sekolah secara lebih mendalam. Selain itu, cakupan penelitian dapat diperluas ke beberapa kabupaten atau jenjang pendidikan lain, seperti SMP atau SMA, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi dan tidak hanya terbatas pada konteks gugus sekolah dasar tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, V. (2022). Pengaruh iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 22 Kota Jambi. *Indonesian Educational Administration and Leadership Journal*, 5(1), 30–42. <https://doi.org/10.22437/ideal.v3i1.19837>
- Aji, A., QowaidQ., & FaqihuddinM. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional dan Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 2(2). <https://doi.org/10.47467/reslaj.v2i2.109>
- Aprizal, M. I., Yanti, R. T., & Andriyan. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 078 Bengkulu Utara. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(3), <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i3.308>
- Efendi, M. N., & Winarsih, T. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah SMK Antartika Surabaya. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(2), 923-935.



- Erniati, N. I. M. (2024). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Dasar Di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie* (Doctoral dissertation, Universitas Bina Bangsa Getsempena). <https://eprints.bbg.ac.id/id/eprint/764>
- Hardiansyah, R. (2025). Kontribusi kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap iklim kerja guru di sekolah menengah pertama. *EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, 5(2), 108–115. <https://doi.org/10.51878/educator.v5i2.6639>
- Helmina, A., Giatman, M., & Ernawati. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Journal of Education Research*, 4(2), 669–676. <https://doi.org/10.37985/jer.v4i2.232>
- Janah, R., Akbar, Z., & Yetti, E. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 224–229. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.236>
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Kurniati, W. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di yayasan nurul islam lubuk gaung. *Jurnal Tadzakur*, 1(2), 58-73. <https://www.ejournal.iaitfdumai.ac.id/index.php/taz/article/view/21>
- Nilasari, S., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 2(3), 15. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.72>
- Pratiwi, N. I., Phie, P. T., Hatidja, S., & Dharma, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Prestasi Belajar Siswa melalui Kompetensi Guru dan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Rappocini Makassar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 31095–31103. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/18044>
- Puja Pratama, A. (2022). *Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari* (Doctoral Dissertation, Stie Pembangunan Tanjungpinang). <http://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/1066>
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78. Sekretariat Negara.
- Rokhani, C. T. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja sekolah di SDN dengkek 01 pati. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 1-8. <https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/35>
- Romadhon, M. & Zulela, MS (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 479–489. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.711>
- Sa'adah, S. A. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Ketrampilan Mengajar Terhadap Kinerja Guru SDN 44 Amban Manokwari Papua Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang). <https://repository.unissula.ac.id/id/eprint/42753>
- Sitepu, A. M., & Sulasmi, E. (2023). Pengelolaan Iklim Sekolah Yang Efektif Dalam Menunjang Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 028354 Binjai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 4(4), 462-471. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v4i4.16895>



- Suhardi, M. (2021). Hubungan iklim organisasi dan efektivitas kepemimpinan dengan kinerja guru SMP Islam Darussalam Lombok. *CENDEKIA : Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 1(3), 218–224. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v1i3.529>
- Sumarsid, S., Asti, E. G., & Permatasari, R. I. (2024). Tinjauan penelitian gaya kepemimpinan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 40-49. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1185>
- Vebriani, N., Utomo, S., & Su'ad. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 5(1), 32–38. <https://doi.org/10.23887/jippg.v5i1.32778>
- Wahyuni, R., & Sumarno, S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *CENDEKIA : Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 4(4), 400–406. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v4i4.3356>